

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP HUMAN RELATIONS DAN  
STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN**



**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat S-1 Psikologi

**Oleh :**

**Fajar Esti Retnaningsih**  
**F 100 020 132**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**2007**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP HUMAN RELATIONS DAN  
STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN**

**Skripsi**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

**Diajukan oleh :**

**Fajar Esti Retnaningsih  
F 100 020 132**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2007**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP HUMAN RELATIONS DAN  
STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN**

Disusun oleh :

**Fajar Esti Retnaningsih**  
**F 100 020 132**

Telah disetujui untuk dipertahankan  
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing utama

**Drs. M. Ngemron, MS**

tanggal 2007

Pembimbing Pembantu

**Achmad Dwityanto, S.Psi**

tanggal 2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP HUMAN RELATIONS DAN  
STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Fajar Esti Retnaningsih**  
**F 100 020 132**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
Pada tanggal 26 Februari 2007  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

**Drs. M. Ngemron, MS**

\_\_\_\_\_

Penguji pendamping I

**Achmad Dwityanto, S.Psi**

\_\_\_\_\_

Penguji pendamping II

**Drs. Daliman, SU**

\_\_\_\_\_

Surakarta, \_\_\_\_\_ 2007  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

## **MOTTO**

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar ”

(QS. Al. Baqarah : 153)

“Janganlah mengkritik perbuatan orang, kecuali anda tahu mengapa dia sampai berbuat begitu. Kemungkinannya adalah bahwa anda sendiri akan berbuat yang sama kalau berada dalam keadaan yang sama ”

(Inti Sari)

## **PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

Ayah dan bunda tercinta, dalam doa dan kasih tulusnya menjadi jiwa dalam hidup ini.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Penulis panjatkan puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini dapat terwujud dan selesai dengan baik karena adanya bantuan dari berbagai macam pihak maka dari itu, dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih kepada yabg terhormat:

1. **Bapak Susatyo Yuwono S.Psi, M.Si** selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta dan sekaligus Pembimbing Akademik yang telah berkenan memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian demi terselesainya skripsi ini.
2. **Bapak Drs. M. Ngemron, MS** selaku **Dosen Pembimbing I** yang telah berkenan meluangkan waktunya dengan ikhlas serta kesabarannya dalam membimbing dan memberi arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. **Bapak Achmad Dwityanto, S.Psi** selaku **Dosen Pembimbing II** yang telah dengan tulus ikhlas meluangkan waktu, untuk memberikan bimbingan, arahan dan saran yang berharga kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

4. **Bapak dan Ibu Dosen** Fakultas Psikologi UMS yang telah membagi ilmunya kepada penulis dalam belajar serta seluruh Staf Administrasi TU yang telah membantu kelancaran skripsi ini.
5. Bapak Sarbudi, selaku Kepala Bagian Personalia yang telah mengizinkan penulis mengadakan penelitian di PT. TIMATEX.
6. Bapak dan Ibu tercinta yang tak pernah berhenti berdo'a dan mencurahkan kasih sayang tanpa batas. Terima kasih atas pengorbanan, kepercayaan dan kesabarannya.
7. Kakak tersayang Adi terima kasih atas semangat, do'a, dukungan dan nasehat serta memberi warna dalam hidup penulis.
8. Seluruh Keluarga di Kuwiran (Bu Wendo, Bapak dan Ibu Resno) yang tak pernah berhenti berdo'a dan dengan tulus ikhlas menjadi tempat berbagi senyum. Terima kasih telah memberi warna dan keceriaan dalam kehidupan penulis.
9. Adik-adik penulis Ayu, Novi, Yoga, Salma, Ilyas, Afrin. Terima kasih atas memberikan keceriaan dan semangat yang indah ini.
10. Teman-teman Isna, Nida, Mei dan Ajeng. Terima kasih atas pengalaman dan persahabatan hidup yang telah kalian berikan.
11. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.



Sudah barang tentu penulisan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan dan kesalahan, maka saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat penulis harapkan dan penulis menerima dengan senang hati.

Selanjutnya penulis berdoa semoga amal baik beliau-beliau itu diterima Allah SWT semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan siapa saja yang terjun dalam dunia Psikologi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 2007

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	7
C. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Loyalitas Karyawan .....	10
1. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	10
2. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan .....	12
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.....	16

B. Persepsi terhadap Human Relations .....	19
1. Pengertian Persepsi .....	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi .....	21
3. Pengertian Human Relations .....	23
4. Aspek-aspek Human Relations .....	26
5. Pengertian Persepsi terhadap Human Relations .....	34
C. Stres Kerja .....	36
1. Pengertian Stres Kerja .....	36
2. Aspek-aspek Stres Kerja .....	39
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja .....	41
4. Gejala-gejala Stres Kerja .....	45
D. Hubungan antara Persepsi terhadap Human Relations dengan	
Loyalitas karyawan .....	48
E. Hubungan antara Stres Kerja dengan Loyalitas Karyawan .....	50
F. Hubungan antara Persepsi terhadap Human Relations dan	
Stres Kerja dengan Loyalitas karyawan .....	52
G. Hipotesis .....	55
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	57
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	57
C. Subyek Penelitian .....	59
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	60
E. Validitas dan Reliabilitas .....	66
F. Metode Analisis Data .....	68
 BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	

A. Persiapan Penelitian .....	71
1. Orientasi kancan penelitian.....	71
2. Persiapan alat pengumpul data .....	76
B. Pelaksanaan Penelitian .....	79
1. Penentuan subjek penelitian.....	79
2. Persiapan Perijinan .....	80
3. Pengumpulan data .....	80
4. Pelaksanaan skoring .....	81
5. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas .....	81
C. Uji Asumsi .....	85
D. Analisis Data .....	86
E. Pembahasan .....	88
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran-saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA .....	96
LAMPIRAN.....	97

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I. Jumlah Karyawan berdasarkan jenis Kelamin.....	76
II. Blue Print Skala Persepsi terhadap Human Relations Sebelum Uji Coba .....	77
III. Blue Print Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba .....	78
IV. Blue Print Skala Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Coba .....	79
V. Susunan Aitem Skala Persepsi terhadap Human Relations yang Valid dan Gugur .....	83
VI. Susunan Aitem Skala Stres Kerja yang Valid dan Gugur .....	84
VII. SusunanAitem Skala Loyalitas Karyawan yang Valid dan Gugur .....	84
VIII. Rangkuman Hasil Analisis Data .....	86
IX. Norma Kategorisasi Variabel Persepsi terhadap Human Relations .....	87
X. Norma Kategorisasi Variabel Stres Kerja .....	87
XI. Norma Kategorisasi Variabel Loyalitas Karyawan .....	88

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas .....	100
B. Uji Asumsi Normalitas dan Linieritas .....	125
C. Hasil Analisis Regresi .....	133
D. Data Penelitian .....	136
E. Norma Kategori.....	138
F. Skala Penelitian .....	142
G. Surat Ijin Penelitian .....	155
H. Surat Keterangan Penelitian .....	157

## HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP HUMAN RELATIONS DAN STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN

### ABSTRAKSI

Salah satu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang memuaskan adalah mempunyai tenaga kerja yang berkualitas, komitmen dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Apabila loyalitas terhadap perusahaan telah dimiliki oleh karyawan maka akan mengurangi atau menekan tingkat perpindahan kerja, kemangkiran, dan bentuk lain pengunduran diri sampai seminimal mungkin. Karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan berarti mempunyai dan membentuk rasa aman dan rasa terpenuhinya kebutuhan dan arti hidup serta gambaran diri yang positif. Pembentukan loyalitas kerja memerlukan adanya kesadaran diri individu, baik langsung atau tidak langsung yang didukung faktor dalam kepuasan kerja yang salah satunya diperoleh dari human relations dan stres kerja.

Tujuan penelitian ini adalah : menguji hubungan antara persepsi terhadap human relations dan stres kerja dengan loyalitas kerja. Hipotesis yang diajukan yaitu: 1) Ada hubungan antara Persepsi terhadap *Human Relations* dan Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja; 2) Ada hubungan positif antara Persepsi Terhadap *Human Relations* dengan Loyalitas Kerja 3) Ada hubungan negatif antara Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TIMATEX Departemen Biro produksi bagian finishing yang berjumlah 65 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala persepsi terhadap *human relations* dan stres kerja dengan loyalitas kerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi dua prediktor.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai  $R = 0,521$  dan  $F \text{ regresi} = 11,539$ ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang berarti ada hubungan sangat signifikan antara persepsi terhadap *human relations* dan stres kerja dengan loyalitas kerja. Hasil korelasi  $r_{\text{par-x1y}} = 0,410$  dengan  $p = 0,001$  ( $p < 0,01$ ) dengan sumbangan efektif = 21,204% menunjukkan ada korelasi positif yang sangat signifikan, artinya semakin positif persepsi terhadap *human relations* maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Hasil analisis korelasi  $r_{\text{par-x2y}} = -0,274$  dengan  $p = 0,022$  ( $p < 0,05$ ) dengan sumbangan efektif = 5,922% menunjukkan korelasi negatif yang signifikan artinya semakin tinggi stres kerja seseorang maka akan semakin rendah loyalitas kerja.

Sumbangan efektif persepsi terhadap *human relations* terhadap loyalitas kerja = 21,204% dan sumbangan efektif stres kerja terhadap loyalitas kerja = 5,922%. Total sumbangan efektif sebesar 27,1% ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,271. Hal ini berarti masih terdapat 72,9% faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja di luar variabel persepsi terhadap *human relations* dan stres kerja seperti karakteristik desain perusahaan, usia karyawan, tingkat pendidikan, sikap kerja yang positif, suasana kerja yang nyaman, pengalaman, masa kerja.

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada hubungan sangat signifikan antara persepsi terhadap *human relations* dan stres kerja dengan loyalitas kerja, sehingga hipotesis yang peneliti ajukan dapat diterima kebenarannya.